

Мішин О. Ю., к.е.н. доц. кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Мішина С. В., к.е.н, доц. кафедри економіки та соціальних наук

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Мишин А.Ю., Мишина С.В.

Mishyn O.Y., Mishyna S.V.

Ел. адреса: svitlana.mishyna@hneu.net

HR-аналітика як інструмент посилення кадрової безпеки на підприємстві

Анотація. Визначено мету, завдання та принципи HR-аналітики. Удосконалено науково-методичне забезпечення використання HR-аналітики в якості інструмента посилення кадрової безпеки на підприємстві. Запропоновано перелік аналітичних показників-характеристик, призначених для використання в системі кадрової безпеки підприємства.

Аннотация. Определены цели, задачи и принципы HR-аналитики. Усовершенствовано научно-методическое обеспечение использования HR-аналитики в качестве инструмента усиления кадровой безопасности на предприятии. Предложен перечень аналитических показателей-характеристик, предназначенных для использования в системе кадровой безопасности предприятия.

Annotation. Annotation. Defined goals, objectives and principles of HR-analytics. Improved scientific and methodological support for the use of HR-analytics as a tool to enhance personnel security in the enterprise. A list of analytical indicators-characteristics intended for use in the personnel security system of the enterprise has been proposed.

Ключові слова: аналіз, аналітика, безпека, HR-аналітика, кадрова безпека.

Ключевые слова: анализ, аналитика, безопасность, HR-аналитика, кадровая безопасность.

Keywords: analysis, analytics, security, HR-analytics, personnel security
Ключові слова: аналіз, аналітика, безпека, HR-аналітика, кадрова безпека.

Персонал – це основа будь-якої організації, яка визначає її розвиток, стабільність, безпечне функціонування та протидію зовнішнім загрозам та ризикам. В сучасних реаліях не достатньо оцінити рівень кадрової безпеки на підприємстві в цілому, необхідно знати, які конкретно загрози і від яких працівників можуть настати. Виявленню таких загроз сприяє застосування HR-аналітики.

Питання використання HR-аналітики в системі кадрової безпеки не знайшли належного відображення в навчальних та періодичних виданнях, тому метою дослідження є уточнення науково-практичних засад використання HR-аналітики в якості інструмента посилення кадрової безпеки суб'єктів господарювання. В англійській мові використовується термін People Analytics, який перекладається як аналітика людей.

За результатами досліджень компанії Deloitte готовність до застосування HR-аналітики є серйозною проблемою. Так, згідно цих досліджень тільки 8 % респондентів впевнені, що HR-аналітика може надати корисні дані, 9 % вважають, що мають нормальне розуміння того, які характеристики персоналу призводять до успіху в їх організаціях. 15 % респондентів розробили системи HR-показників для лінійних менеджерів [2].

HR-аналітика полягає у використанні методів обробки даних, методів бізнес-аналітики в обробці HR-даних. Її іноді називають аналітикою талантів [1]. В класичному варіанті HR-аналітику пов'язують з плинністю кадрів, рекрутинговими метриками, станом зайнятості. Зараз актуальним є індивідуалізація HR-аналітики, тобто розгляд переміщення по системі посад, стану здоров'я, активності в соціальних мережах, належності до груп ризику кожного працівника. Можливо збір інформації буде дещо ускладненим і вартісним. Проте, для збору таких даних можна використовувати і мобільні додатки, і роботу фахівців з бізнес-аналітики.

З огляду на вищезгадане під HR-аналітикою слід розуміти технологію збору, обробки та обґрунтування напрямів використання інформації про персонал шляхом формування системи показників-характеристик по кожному працівнику.

Як на нашу думку, використання HR-аналітики в системі кадрової безпеки пов'язано з формуванням системи показників-характеристик, що сигналізують настання кадрових загроз. Авторами серед них виділено:

наявність наркотичної чи алкогольної залежності;

середній термін перебування в посаді;

наявність родичів в компаніях-конкурентах;

попередні місця роботи;

випадки ігromанії;

участь у конфліктах;

активність у соціальних мережах;

відгуки про роботу на підприємстві;

участь у неформальних групах;

наявність силового чи психологічного тиску на працівника з боку сторонніх осіб.

Такий перелік показників стосується кожного конкретного працівника. Не зважаючи на значні витрати часу на формування системи показників-характеристик персоналу їх моніторинг є запорукою протидії кадровим загрозам.

Науковою новизною дослідження є удосконалення науково-методичного забезпечення використання HR-аналітики в якості інструмента посилення кадрової безпеки на підприємстві за рахунок систематизації переліку аналітичних критеріїв-характеристик, призначених для використання в системі кадрової безпеки підприємства.

Список літератури:

1. Практики HR-аналітики, які використовує Google. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.talent-management.com.ua/4508-praktiki-hr-analitiki-kotory-e-ispol-zuet-google>.
2. Звіт компанії Deloitte «Global Human Capital Trends – 2018». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>.